

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ: СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ АСПЕКТ

Наукові праці МАУП, 2015, вип. 45(2), с. 31–37

Державна кадрова політика є стратегією держави, яка спрямована формувати й раціонально використовувати цей трудовий потенціал суспільства.

Проблеми, пов'язані з окремими аспектами глобальної нестабільності, розглядали О. Давидюк, С. Здіорук, Н. Малиш, Д. Мовчан, Н. Степанюк, О. Чечель та ін. Питання кадрової політики загалом і державної кадрової політики зокрема аналізуються в працях таких учених, як В. Авер'янов, Г. Атаманчук, О. Воронько, О. Жадан, Н. Нижник, В. Цветко, Г. Щокін тощо. Найбільше звертали увагу на проблему соціальної напруги в суспільстві та соціального самопочуття такі українські вчені, як А. Гірник, Є. Головаха та Н. Паніа в рамках досліджень Інституту соціології НАН України, І. Бекешкіна на основі досліджень Фонду “Демократичні ініціативи” ім. Ілька Кучеріва, також Українським центром економічних і політичних досліджень імені О. Разумкова.

Розглянемо соціально-гуманітарні аспекти розвитку державної кадрової політики в умовах глобальної нестабільності.

У жорстких умовах нестабільності екстенсивне збільшення обсягів фінансування соціальної сфери майже неможливе, тому вирішення соціально-гуманітарних питань має здійснюватися шляхом удосконалення організації цієї сфери, посилення цільового характеру соціальних видатків і диверсифікації соціальної політики зі збільшенням складника, який створює умови для реалізації трудового потенціалу суспільства [6]. Державна кадрова політика є стратегією держави, яка

спрямована формувати й раціонально використовувати цей трудовий потенціал суспільства.

Головним документом, який визначає передумови формування та реалізації державної кадрової політики на сучасному етапі, є “Стратегія державної кадрової політики України на 2012–2020 роки”. В цьому документі визначено напрям довготривалого розвитку кадрової діяльності, її інструменти, форми та систему взаємозв'язків, місце кадрової політики в сучасному суспільстві [11].

Головною метою державної кадрової політики є сприяння оптимальному використанню трудових ресурсів країни для реалізації національних інтересів із врахуванням наявних потреб економіки, розвитку регіонів та світових тенденцій для забезпечення конкурентоспроможності держави на міжнародній арені; створення умов для забезпечення реалізації права громадян на працю, відпочинок та соціальний захист, закріплені Конституцією України.

Значний вплив на розвиток кадрової політики в Україні здійснюють глобалізаційні процеси, які відбуваються під впливом двох груп факторів: зростання інтернаціоналізації господарського життя, поглиблення міжнародного поділу праці, розвиток НТР, зростання рівня відкритості національних економік; необхідність збереження миру для економічного розвитку всіх країн світової співдруж-

ності і піднесення добробуту їх населення; проблеми вимушеної міграції великих мас людей, зумовленої локальними військовими конфліктами; необхідність більш повного забезпечення прав людини шляхом посилення особистої та економічної свободи; загострення продовольчої проблеми та необхідність її вирішення; необхідність активізації діяльності спеціалізованих структур ООН та інших міжнародних організацій.

Нині сучасна світова політика зосереджена довкола проблем міжнародної безпеки, збільшення глобальних та локальних зон нестабільності, вирішення різноманітних територіальних конфліктів і соціально-демографічних негараздів. Проблема зростання глобальної нестабільності вносить свої корективи у вирішення питань соціально-гуманітарного спрямування.

Самі терміни “глобалізація”, “глобальний” від самого початку сприймалися світовою спільнотою неоднозначно і мали як своїх прихильників, так і опонентів. Поєднання термінів “глобальний” і “нестабільний” навіть в теоретичній площині призводить до підвищення рівня соціальної напруги.

Глобальний (від англ. *global*, походить від лат. *globus* – куля, земна куля, глобус) – який охоплює всю земну кулю, всесвітній, світовий, планетарний; те, що стосується всього світу, або розповсюджується на весь світ.

Нестабільність – порушення стабільності, стійкості, сталості.

Причиною виникнення нестабільності є загроза – реальна чи можлива небезпека. Загроза, в цьому контексті, – це будь-які обставини або події, що виникають у світі, певні і вже досить явно виражені тенденції, які несуть пряму небезпеку нормальному суспільно-політичному, економічному розвитку країни, регіону чи території, це ті виклики, які стоять на порядку денному перед суспільством і політичним класом вже зараз і продовжаться у найближчому майбутньому.

Тож під глобальною нестабільністю можемо розуміти порушення або загрозу порушення стабільності функціонування життєво важливих сфер світового (планетарного) значення. Головними чинниками, що вплива-

ють на глобальну нестабільність, є нестабільність фінансової, економічної, політичної та соціальної сфер.

Політична нестабільність – це стан політичного життя (країни, регіону тощо), який перебуває під постійним впливом різного роду соціальних і політичних катаклізмів (криз, конфліктів тощо), що призводять до докорінних якісних змін, порушення політичної стабільності і є чинниками, що зумовлюють нестабільність в інших сферах суспільного життя. На думку О. Саліженка, політична нестабільність, як і нестабільність в інших сферах, – це нездатність певної системи працювати в бажаних і заданих умовах протягом довготривалого періоду [6].

Глобальну фінансову нестабільність слід розглядати, як міжнародний валютний та фінансовий дисбаланси, наслідками яких для міжнародних ринків є прогнозування зовнішніх негативних впливів для національних економік. Інші аспекти таких дисбалансів полягають в перенагромадженні валютних резервів у доларах США в багатьох країнах-експортерах, зростаючому інвестуванні надлишкових доларових активів нерезидентів у цінні папери США, тиску на фінансові ринки та зниженні облікових та процентних ставок, що спричиняє дефляційний та ревальваційний тиск на розвинуті економіки тощо [10].

Фінансову нестабільність в Україні загострюють і недостатня сформованість цивілізованого ринку землі, і відсутність дієвих механізмів зниження енергоємності вітчизняного ВВП, і високий рівень залежності країни від зовнішньоекономічної кон'юнктури. В основі сучасної світової фінансової нестабільності лежить не тільки неефективна економічна політика, а й криза загальнолюдських цінностей, втрата довіри населення до фінансової системи країни, споживчий характер сучасного суспільства, орієнтація економічної науки на суто фінансові та економічні результати без належного врахування ролі людини окремо та людства загалом, заради яких, власне, повинна функціонувати національна та світова економічна система [12].

Економічну нестабільність слід розглядати, як коливання економічної активності (економічні цикли), зростання безробіття, зниження виробничих потужностей, інфляції, дефіциту зовнішньоторговельного балансу, дефіциту державного бюджету, а отже, і зниження рівня платоспроможності населення.

Економічна нестабільність є зовнішнім фактором, який безпосередньо впливає на діяльність підприємств та їхню кадрову політику і стосується ринку праці, правової бази, оподаткування, методологічної бази та державної підтримки. Ринок праці стає недоступним в частині дефіцитних спеціальностей через відсутність чи непрестижність роботи на кризових підприємствах; зростає кількість безробітних. Правова база обмежує можливості принципів змін в управлінні персоналом у період фінансової нестабільності. Система оподаткування не має механізму ефективних податкових пільг при збереженні основної частини персоналу. Методологічна база практично відсутня, а державна підтримка полягає у розробленні програм щодо сприяння вирішенню кадрових проблем підприємства і розвитку системи податкових пільг, з одного боку, і неможливістю їх реалізації на практиці через відсутність коштів – з другого.

Зниження фінансових ресурсів на підприємствах сприяють застосуванню таких регуляторних кадрових заходів, як скорочення персоналу, переведення персоналу на неповну зайнятість, застосування механізму тимчасового найму. Про це свідчать результати аналізу ситуації в сфері зайнятості населення, яка є віддзеркаленням тих процесів, які відбуваються нині в країні. Результатом соціально-політичної та економічної нестабільності стало те, що роботодавці протягом 2014 року більше звільняли працівників (354,9 тис. осіб), ніж приймали на роботу (246,2 тис. осіб). Так, показники про обсяги та рівень безробіття, розраховані за методологією Міжнародної організації праці (МОП), за останні роки в Україні зменшувалися, але в 2014 р. почали зростати – до 95,8 тис. осіб. Рівень безробіття за МОП підвищився по Україні до 8,9 % [7].

З економічних причин для збереження колективів підприємства все частіше почали вдаватися до переведення працівників на неповний робочий день (тиждень). Так, лише в Києві були переведені на роботу в скороченому режимі 55,2 тис. працівників, що становить 4,5 % середньооблікової чисельності працюючих на відповідних підприємствах.

У зв'язку із втратою замовлень, ринків збуту, скороченням виробництва, скрутним фінансовим становищем підприємств, організацій попит на робочу силу став зменшуватися. Знизилася і кількість вакансій (вільних робочих місць), яка надходила від роботодавців до служби зайнятості.

Проблема безробіття в Україні особливо загострилася з березня 2014 року, коли до столиці та інших великих міст України почали прибувати вимушені переселенці з Криму та Севастополя, а згодом – із зони військового конфлікту зі східних областей, які внесли додаткове навантаження на ринок праці.

Тож військовий конфлікт на сході, де все більше громадян із зони АТО залишають свої домівки, кризовий стан економіки, зростання безробіття посилюють загострення соціальної напруги в суспільстві та спричиняють соціальну нестабільність.

Тому *соціальна нестабільність* характеризується підвищенням рівня соціальної напруги, яку можна вважати реакцією суспільства на політичну та економічну нестабільність. Соціальна напруга як особливий стан суспільної свідомості та поведінки – це незадоволення індивідів, чи певної частини суспільства, ознакою наявності у соціальній системі певних проблемних питань, тобто вона є реакцією на певні явища і процеси, і для самозбереження соціальної системи влада повинна певним чином її усувати, тобто йти на діалог, задовольняти потреби. Постійна соціальна напруга у суспільстві унеможливорює нормальну його життєдіяльність, реалізацію державних політик, перешкоджає спільним діям органів державної влади, призводить до протистояння різних соціально-політичних сил у суспільстві, величезних матеріальних і духовних втрат.

Динаміку соціальної напруги можна розглянути через такі характеристики, як задоволення соціальних потреб суспільства та готовність населення до протестних дій для захисту своїх інтересів, а також через наявність самих протестних дій [5].

Явище соціальної напруги можна вважати поєднанням об'єктивних та суб'єктивних чинників, де: об'єктивними є певні суспільно-політичні, економічні, культурні та інші процеси в соціальній системі, які зачіпають людські потреби, тобто це те, наскільки ефективно система забезпечує задоволення (незадоволення) потреб, а суб'єктивними є почуття незадоволення, нестерпності, тривоги, оцінка ситуації та майбутніх перспектив [9].

Соціальна нестабільність тісно пов'язана з проблемами гуманітарного характеру, так званою гуманітарною безпекою суспільства, яка через демографічні та міграційні процеси впливає на стан та формування ринку праці та питання зайнятості населення.

Гуманітарну безпеку можна визначити як систему способів та процедур забезпечення безпеки людини, структур її життєзабезпечення в умовах кризово-конфліктних ситуацій (надзвичайні ситуації, воєнні дії, зовнішні маніпулятивні дії тощо), а також у період стабілізації та реабілітації після виходу з кризи (постконфліктний світоустрій).

Ще наприкінці XX ст. у звіті Комісії з глобального управління (The Commission on Global Governance) було зазначено, що "безпека людей має розцінюватися як ціль так само важлива, як безпека держав". Про важливість вирішення проблеми миру та безпеки через гуманітарно-політичні категорії довіри та співробітництва наголошувалося і в Стамбульській Хартії європейської безпеки (1999 р.), де гуманітарний вимір міжнародно-політичного та безпекового співробітництва виведено в число найпріоритетніших. У 2004 р. Групою високого рівня із загроз, створеною при ООН, було презентовано експертами Доповідь "Безпечніший світ: наша спільна відповідальність" (так звана "доповідь 16 мудреців") – яка теж вивела гу-

манітарну безпеку в число найпріоритетних складових [1]. Нині знову актуалізувалися проблеми соціально-гуманітарного характеру: боротьба з тероризмом, нелегальною торгівлею зброєю (яка використовується проти мирного населення), нелегальною міграцією, викраденням людей тощо.

В умовах сучасних соціально-політичних подій в Україні гостро постала ще одна проблема гуманітарного характеру, яка пов'язана з демографічною ситуацією в державі. Демографічну ситуацію в Україні нині слід розглядати як один з пріоритетних напрямів національних інтересів у соціально-гуманітарній політиці, особливо зважаючи на непривабливе співвідношення народжуваності і смертності, здоров'я населення [2], а також міграційних процесів, що спричиняють і поглиблюють дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці. Негативними чинниками сучасного стану соціально-гуманітарної сфери є безробіття та низький соціально-економічний рівень населення.

Одним з аспектів реалізації соціально-гуманітарної політики в Україні є забезпечення і додержання виконання соціальних гарантій – встановлених законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, інших видів соціальних виплат, встановлених законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.

Зважаючи на ризики зростання глобальної нестабільності, довгострокові загрози соціально-економічного характеру одним з пріоритетів соціальної сфери слід вважати оптимізацію політики зайнятості – адаптацію пропозиції праці до структури попиту на ринку праці з урахуванням необхідних зрушень у галузевій і територіальній структурі, цілеспрямоване підвищення вартості робочої сили як підґрунтя стійкого зростання доходів працюючих. Така мета, зокрема, передбачає:

- розроблення Державної стратегії зайнятості до 2020 р., яка, між іншим, пе-

редбачатиме структуру державного замовлення на підготовку фахівців у сферах вищої й середньої спеціальної (професійної) освіти;

- сприяння розвитку регіональних ринків праці для подолання територіальних диспропорцій у сфері зайнятості й відпливу кваліфікованої робочої сили з регіонів;
- запровадження згідно з державними пріоритетами економічного розвитку територій, модернізації економіки механізмів заохочення роботодавців до створення нових робочих місць, насамперед у трудонадлишкових регіонах, у тому числі у спосіб розвитку гнучких форм зайнятості;
- регулювання міжрегіональної мобільності робочої сили у спосіб створення ринку доступного житла в регіонах (у тому числі у сільській місцевості), збереження й розвитку соціальної інфраструктури тощо [6].

Кадрова політика як на рівні держави, так і на рівні підприємств, її вираженість і збалансованість є важливою складовою у процесі реалізації соціально-гуманітарної політики держави. Проте аналіз сучасної кадрової політики в Україні вказує на низку недоліків, що потребують негайного вирішення. Це: невідповідність державної кадрової політики вимогам трансформаційних процесів; недосконалість законодавчої бази, яка не надає процесам управління персоналом правової обґрунтованості, врегульованості та захищеності, не враховує європейські стандарти в кадровій сфері; відсутність стратегічного спрямування щодо підготовки персоналу відповідно до потреб суспільства, яке передбачає кваліфіковане здійснення прогнозування, планування, оцінювання ситуації з персоналом у країні; неупорядкованість, слабка функціональна визначеність структур по роботі з персоналом, недостатня кваліфікація персоналу кадрових служб, що призводить до неефективності, неузгодженості підходів у кадровому менеджменті на всіх рівнях.

Для ефективної підтримки соціально-гуманітарної сфери в нинішніх умовах від кадрової політики потребується вирішення таких завдань:

- створення загальнонаціональної системи управління персоналом та її складових: регіональних підсистем, орієнтованих на пріоритети регіонального розвитку;
- детінізація ринку праці, подолання зловживанням при наймі працівників організації трудового процесу та оплати праці;
- створення системи й технологій залучення інвестицій в людський розвиток;
- удосконалення національної системи професійної підготовки з урахуванням реальних потреб у персоналі в усіх сферах, ключових галузях економіки, промисловості та агропромисловому комплексі.

Важливим аспектом розвитку сучасної кадрової політики є формування підсистеми оплати праці персоналу та її реорганізація в разі необхідності, мета якої полягає у забезпеченні прямої матеріальної зацікавленості працівників у досягненні встановлених результатів як індивідуальної діяльності, так і по підприємству в цілому.

Соціально-економічна підтримка персоналу в системі розвитку кадрової політики в умовах глобальної нестабільності набуває особливого змісту в соціально-гуманітарному значенні. А це: створення спеціальної програми соціальної підтримки колективу; загальна орієнтація на використання пільг, що підлягають включенню до складу витрат підприємства (адресний характер надання за низкою пільг); жорсткий контроль за фактичним використанням виділених коштів (ресурсів). Останнє в умовах економічної нестабільності та недостатності фінансових ресурсів має враховувати певні обмеження, зокрема: початкову обмеженість фінансових можливостей підприємства, нормативно-встановлену можливість надання низки пільг

лише за рахунок чистого прибутку підприємства, скорочення матеріальної бази соціального призначення тощо.

Джерелами фінансування цих аспектів можуть бути: частина доходу підприємства; кошти спеціального фонду соціального розвитку підприємства; власна продукція (послуги); кошти, що виділяються підприємству у формі державної підтримки тощо.

Розвиток кадрової політики в Україні не може здійснюватися без урахування відповідних міжнародних стандартів, що включають впорядковану систему міжнародних норм і принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентуванням найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначенням основ правового статусу трудових мігрантів, регулюванням праці окремих категорій працівників, формуванням соціальної політики та визначенням її пріоритетів. Утворення системи стандартів, забезпечення її цілісності, єдності та функціональної здатності є результатом нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках ООН, Міжнародної організації праці (МОП), регіональних об'єднань держав та дво- і багаторосторонніх домовленостей між ними [3].

Отже, в умовах глобальної нестабільності, слабкої економіки, наявності соціально-політичного конфлікту і, як наслідок, зростання соціальної напруги вкрай важливою є діяльність держави, спрямована на розвиток кадрової політики, яка за умов її виваженості й адекватності може стати вагомим підтримкою у забезпеченні соціально-гуманітарної сфери. Кадрова політика тією чи іншою мірою впливає на: реформування ринку праці, політику доходів населення; зайнятість населення; соціальну безпеку та соціальний захист населення; охорону праці та безпечну життєдіяльність; демографічний розвиток; соціокультурне середовище; систему життєзабезпечення населення тощо, що є визначальним чинником формування національного кадрового потенціалу.

Література

1. Гуманітарна політика. Української держави в новітній період: монографія [Електронний ресурс] / за ред. С. І. Здіорук. – К.: НІСД, 2006. – 403 с. – Режим доступу: <http://www.niis.ujv.ua>
2. Давидюк О. О. Соціальна безпека: проблеми теоретичного аналізу та побудови системи показників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cpsd.com.ua>
3. Жадан О. В. Міжнародні трудові стандарти в системі державного регулювання соціально-трудоких відносин в Україні [Електронний ресурс] // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 1(44): Особливості реалізації державної кадрової політики в Україні. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2014-1/doc/4/01.pdf>
4. Малиш Н. А. Демографічні аспекти соціально-гуманітарного розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej8/doc/pdf/malysh.pdf>
5. Мовчан Д. Динаміка соціальної напруги в Україні (2005–2011 рр.) / Політико-інформаційного менеджменту [Електронний ресурс]. Науковий блог НаУ “Острозька академія”. – Режим доступу: <http://naub.oa.edu.ua/>
6. Перспективи економіки України в умовах глобальної макроекономічної нестабільності / Я. А. Жаліло, Д. С. Покришка, Я. В. Белінська, А. П. Павлюк [та ін.]. – К.: НІСД, 2013. – 120 с.
7. Про підсумки діяльності Київського міського центру зайнятості у 2014 році [Електронний ресурс]. Київський міський центр зайнятості. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/kie/control/uk/publish/printablearticle;jsessionid=53042ED9CC22D3FB5DE4A2A5330FA3F3?art_id=55526
8. Саліженко О. Україна і східноєвропейська зона нестабільності [Електронний ресурс] // Українська правда. – 2013. – 13 бер. – Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua/articles/2013/03/13/6985430/>
9. Соціальне самопочуття, настрої та ціннісні орієнтації населення України [Електронний ресурс] / Ін-т соціології НАН України. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Table/51006/sociolog.htm>. – Назва з екрану.
10. Степанюк Н. А. Глобальна фінансова нестабільність: реалії та перспективи [Електронний ресурс] / Н. А. Степанюк // Ефективна економіка: електрон. наук. фахове вид. – 2014. – № 1 / Дніпропетровський держ. аграрно-економіч. ун-т. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2697>

11. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 рр. [Електронний ресурс]: Указ Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

12. Чечель О. М. Вихід із глобальної фінансової кризи: міжнародний досвід та перспективи України // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 5. – С. 54–58.

Діяльність держави, спрямована на розвиток кадрової політики, на формування національного кадрового потенціалу, тією чи іншою мірою впливає на: реформування ринку праці, політику доходів населення; зайнятість населення; соціальну безпеку та соціальний захист населення; охорону праці та безпечну життєдіяльність; демографічний розвиток; соціокультурне середовище; систему життєзабезпечення населення тощо в умовах глобальної нестабільності, слабкої економіки, наявності соціально-політичного конфлікту і, як наслідок, зростання соціальної напруги є вкрай важливою.

Деятельность государства, направленная на развитие кадровой политики, на формирование национального кадрового потенциала, в той или иной степени влияет на: реформирование рынка труда, политику доходов населения; занятость населения; социальную безопасность и социальную защиту населения; охрану труда и безопасную жизнедеятельность; демографическое развитие; социокультурную среду; систему жизнеобеспечения населения и т. п. в условиях глобальной нестабильности, слабой экономики, наличия социально-политического конфликта и, как следствие, роста социальной напряженности является крайне важной.

The activities of the state aimed at the development of human resources policy, the formation of a national human resources, to some extent has impact on: reform of the labor market, incomes policy; employment; social security and social protection; health and safe life; demographic development; socio-cultural environment; life-support system of the population so that in conditions of global instability, a weak economy, the availability of social and political conflict, and as a consequence of growing social tensions is essential.

Надійшла 24 березня 2015 р.